

GE_GERICHTE CAPH/122/2020 vom 11. Juni 2020

GE Cour de justice, 2020-06-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_122_2020

FR: GE_GERICHTE CAPH/122/2020 du 11 juin 2020

IT: GE_GERICHTE CAPH/122/2020 del 11 giugno 2020

Erwägungen

E. 25

avril 2018 à sa demande. Ce certificat mentionnait notamment que B _____ avait été employé par A _____ SA du 1er octobre 2002 au 10 août 2017. x. Par courriel du 24 avril 2018, B _____ a transmis à son ancienne employeuse une version corrigée du certificat de travail, estimant que la version de A _____ SA était laconique et ne contenait pas un certain nombre d'éléments quant au travail qu'il avait effectué.

- 9/22 -

C/18947/2017-1 Le certificat corrigé, dont une version française a été produite le 26 mars 2019, mentionnait le 10 août 2017 comme fin des rapports de travail. y. Par courriel du 30 avril 2018, A _____ SA a répondu à son ancien employé qu'elle n'entendait pas corriger le certificat de travail qu'elle lui avait transmis, dans la mesure où le document corrigé avait en réalité été complètement réécrit, alors que, selon la jurisprudence, le choix de la formulation appartenait à l'employeuse. De plus, le travailleur avait inclus des superlatifs et des expressions largement excessifs et qui ne reflétaient pas la réalité. D. a. Par requête de conciliation expédiée le 16 août 2017 au Tribunal des prud'hommes, B _____ a assigné A _____ SA en paiement de la somme totale de 1'043'901 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 11 août 2017. b. Au bénéfice d'une autorisation de procéder du 3 octobre 2017, B _____ a déposé une demande en paiement à l'encontre de A _____ SA, concluant en dernier lieu à ce que cette dernière soit condamnée à lui payer la somme totale de 1'066'660 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 11 août 2017, décomposée de la manière suivante : - 17'710 fr. brut à titre de solde de salaire du mois d'août 2017; - 78'429 fr. brut à titre de salaire pour les mois de septembre à novembre 2017; - 313'716 fr. brut à titre d'indemnité équivalent à un an de salaire; - 115'029 fr. brut à titre de bonus; - 218'592 fr. net à titre d'indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié; - 18'540 fr. net à titre de remboursement relatif au rachat du véhicule de fonction. Il a également conclu en dernier lieu à ce que A _____ SA soit condamnée à lui transférer, dès le 15 avril 2018, la propriété des actions A _____/1 _____ reçues le 31 mars 2015 dont la valeur s'élevait à 105'380 fr., dès le 15 avril 2019, la propriété des actions A _____/1 _____, reçues le 31 mars 2016 et dont la valeur s'élevait à 97'716 fr., dès le 15 avril 2020, la propriété des actions A _____/1 _____, reçues le 31 mars 2017 et dont la valeur s'élevait à 101'548 fr. ainsi que le 10% du capital de la société C _____ LTD moyennant paiement d'un montant de 400'000 EUR selon les conditions établies en date du 31 mai 2017 et à la rectification du certificat de travail. A l'appui de sa demande, B _____ a expliqué que son congé avec effet immédiat n'était pas justifié, contestant avoir usé de tactique dilatoire afin de maximiser indûment son profit aux dépens de A _____ SA et d'obtenir des prestations auxquelles il n'avait pas droit. Au contraire, il avait simplement manifesté son

- 10/22 -

C/18947/2017-1 désaccord sur la clause de non-concurrence que voulait lui imposer son ancienne employeuse, clause qui n'était pas prévue dans son contrat de travail et qui n'était dès lors pas légale. De même, A_____ SA lui avait clairement indiqué qu'elle ne respecterait pas les termes de son contrat de travail concernant la fin de celui-ci, notamment au niveau du délai de congé de trois mois, raison pour laquelle il l'avait informée de ce qu'il ne verserait pas le prix d'achat des actions tant que, de son côté, son ancienne employeuse ne respecterait pas les clauses de son contrat. Enfin, A_____ SA l'avait licencié sans attendre l'écoulement du délai qu'elle lui avait imparti pour transmettre les documents requis afin de procéder au transfert des actions de C_____ LTD, précisant qu'il les avait transmis dans le délai, ce qui démontrait que le licenciement avec effet immédiat était injustifié. Il avait ainsi droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avait pris fin de manière ordinaire, soit en bénéficiant d'un préavis de trois mois pour la fin d'un mois et des avantages prévus au chiffre III de son contrat de travail. c. Dans sa réponse du 3 mai 2018, A_____ SA a principalement conclu au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions, avec suite de frais. Elle a également formé une demande reconventionnelle visant principalement à ce que B_____ mette à jour son profil professionnel sur les réseaux sociaux de manière à ne pas créer l'impression qu'il était toujours employé de A_____ SA, demande qu'elle a retirée le 20 septembre 2018 dès lors qu'elle était devenue sans objet. Selon elle, les prétentions que B_____ faisait valoir pour justifier son refus d'effectuer les démarches en vue du transfert des actions de C_____ LTD n'étaient pas légitimes. Aucun préavis de trois mois n'était prévu en cas d'exercice de l'option d'achat réservé au chiffre V du contrat, ce qui avait été expliqué à l'employé, qui l'avait compris. Le renvoi du chiffre V au chiffre III visait ainsi uniquement les prestations financières auxquelles le travailleur avait droit en lien avec son départ de la société, le contrat prenant fin automatiquement dès que celui-ci deviendrait actionnaire. S'agissant de la clause de non-concurrence à laquelle était conditionnée la conservation des actions non acquises, elle reposait sur une décision du Comité de rémunération prise conformément au Plan d'actions de performance, qui prévoyait qu'en cas de fin des rapports de travail, l'employé perdait toutes ses attentes, soit toutes ses actions de performance non encore acquises, sous réserve d'une décision du Comité de rémunération. La question de savoir quelle interprétation du contrat de travail primait sur l'autre était en réalité sans pertinence, dans la mesure où le licenciement immédiat n'était pas fondé sur la divergence d'interprétation, mais sur le fait que, alors que ces questions et celle de l'acquisition des actions pouvaient être traitées de manière séparée, B_____ les avait délibérément liées, ce qui avait pour effet de prolonger de manière indéfinie la durée du contrat de travail. S'il était en droit de faire valoir

- 11/22 -

C/18947/2017-1 sa propre interprétation du contrat de travail, il n'était en revanche pas en droit de le faire en usant de procédés déloyaux consistant à bloquer le moment où il aurait dû devenir actionnaire de C_____ LTD ainsi que la date de fin de son contrat de travail qui en dépendait. Son comportement s'apparentait ainsi à une forme de chantage et constituait une violation grave de son devoir de fidélité, ce d'autant plus qu'il émanait d'un cadre supérieur dont on pouvait attendre qu'il s'abstienne de tout comportement susceptible de nuire aux intérêts de la société. Dans la mesure où le licenciement avec effet immédiat était justifié, B_____ ne pouvait prétendre à un quelconque paiement. e. Lors de l'audience de

débats principaux du 11 avril 2019, le Tribunal a entendu en qualité de témoin I_____, directeur des rémunérations au sein de A_____ SA. Ce dernier a déclaré qu'il travaillait au sein de A_____ SA depuis 2005. Il avait été impliqué dans les discussions et la rédaction du contrat de travail de B_____, qui n'était pas un contrat standard, en particulier s'agissant des chiffres III à V. En effet, les éléments de rémunération prévus au chiffre III let. c (conservation des actions de performance) ne faisaient pas partie des contrats standards de A_____ SA. Les performance shares n'étaient pas des actions, mais un droit hypothétique ou une expectative à recevoir trois ans plus tard des actions de E_____ SA sous un certain nombre de conditions qui étaient prévues par le Plan, édité chaque année. Il ne se rappelait pas s'il avait précisé à B_____ que le chiffre III let. c de son contrat de travail devait être approuvé par le Comité de rémunération. La règle générale était qu'en cas de démission ou de licenciement, les collaborateurs perdaient leur droit sur les actions de performance. Pour que les collaborateurs ayant quitté la société puissent conserver celles-ci, il fallait une décision du directeur des ressources humaines ou du Comité de rémunération. Dans le cas du chiffre III let. c du contrat de travail de B_____, les règles du plan continuaient à s'appliquer, comme par exemple le fait qu'il fallait attendre trois ans avant de toucher les actions de performance, dont la perception était soumise aux critères de performance de l'entreprise, étant précisé que les règles du Plan étaient revues et signées par toutes les parties chaque année, de sorte que B_____ en avait eu connaissance. Selon lui, la lettre c du chiffre III du contrat de travail ne dérogeait pas aux règles du Plan, dès lors que ce dernier prévoyait qu'un employé qui quittait l'entreprise pouvait conserver ses actions de performance. Concernant le chiffre V du contrat de travail de B_____, le témoin avait eu de nombreuses discussions à cet égard. La position de A_____ SA était que son ancien employé ne pouvait être à la fois actionnaire de C_____ LTD et employé de A_____ SA, dès lors que cela constituait un conflit d'intérêts puisque C_____ LTD était un fournisseur de A_____ SA. Par conséquent, dès que B_____ devenait actionnaire, il devait quitter le jour-même A_____ SA. Le directeur financier de l'époque avait été très ferme sur ce point-là. Selon le témoin,

- 12/22 -

C/18947/2017-1 il n'y avait donc pas de préavis de congé, le renvoi au chiffre III faisant en réalité référence au "package financier" qui restait dû à l'employé, soit les lettres a, b, c et e, sous réserve du Plan en vigueur. De mémoire, le fait d'actionner le chiffre V, soit de devenir actionnaire à une date précise, faisait démarrer le délai de congé en même temps que le processus d'actionnariat. Si la réalisation de l'actionnariat s'était faite avant le terme des trois mois, ce délai de congé se serait arrêté. C'était à la signature du contrat d'actionnariat de la joint venture que le contrat de travail prenait alors fin. Dans ce cas, il n'y avait pas de préavis. Lorsque le témoin avait expliqué le chiffre V du contrat de travail à B_____, ce dernier avait tenté de le contester, mais l'avait finalement accepté. E. Dans le jugement querellé, le Tribunal a retenu qu'il n'était pas compétent à raison de la matière s'agissant de la conclusion de B_____ tendant au transfert de 10% des actions de C_____ LTD contre le paiement de 400'000 EUR, dans la mesure où cette prétention ne s'inscrivait pas dans le cadre des relations de travail existant entre les parties. De plus, il appartenait à E_____ SA de transférer les actions, dès lors que c'était cette société qui en était propriétaire et non A_____ SA. En lien avec le licenciement immédiat, le Tribunal a préalablement examiné les prétentions que B_____ faisait valoir pour justifier le comportement qu'il avait eu et qui avait conduit à son licenciement avec effet immédiat. Il a considéré qu'à la lecture des

chiffres V et III du contrat de travail, il apparaissait clair qu'en cas d'exercice du droit d'option par B_____, le contrat de travail prendrait fin automatiquement, sans qu'un délai de préavis ne soit applicable, le renvoi au chiffre III ne concernant que les avantages financiers. La clause spéciale du chiffre V avait en outre été expliquée à B_____ qui l'avait contestée dans un premier temps, pour finalement l'accepter. S'agissant de la clause de non-concurrence posée par le Comité de rémunération comme condition pour que B_____ puisse conserver ses actions non acquises, celle-ci n'était pas valable. Le contrat de travail, qui prévoyait que l'employé avait le droit de conserver ses actions non acquises, ne contenait en effet aucune clause de ce genre et ne se référait d'aucune manière au plan d'action de performance, qui permettait au Comité de rémunération de prendre une telle décision, alors que celui-ci était en vigueur au moment sa signature. Cela étant, ces questions ne concernaient que la fin des rapports de travail et non l'acquisition des actions de C_____ LTD, de sorte qu'elles pouvaient être traitées séparément. En bloquant le processus pour devenir actionnaire et prolongeant de la sorte indéfiniment les rapports de travail tant que A_____ SA n'acquiesçait pas à ses conditions concernant la fin de ces rapports, dont l'une n'était pas conforme au libellé du contrat, B_____ avait exercé une forme de chantage sur son ancienne employeuse. Un tel comportement n'était certes pas en adéquation avec ce que l'on était en droit d'attendre d'un cadre supérieur mais ne pouvait être qualifié d'objectivement grave au point de justifier un licenciement avec effet

- 13/22 -

C/18947/2017-1 immédiat. Certes, A_____ SA lui avait préalablement signifié un avertissement en le prévenant qu'elle procéderait à son licenciement avec effet immédiat s'il ne fournissait pas les documents dans le délai imparti. Elle n'avait cependant pas respecté ce délai avant de procéder au licenciement, alors que B_____ avait fourni les documents dans le délai imparti, soit le 11 août 2017. A_____ SA n'était pas en droit de procéder au licenciement sans attendre l'échéance du délai qu'elle avait imparti, au motif que B_____ lui avait signifié qu'il n'effectuerait pas les démarches qui lui étaient demandées, dans la mesure où il avait uniquement indiqué qu'il ne procéderait pas au règlement du prix des actions et non qu'il ne transmettrait pas les documents demandés. Le licenciement avec effet immédiat n'étant pas justifié, B_____ avait droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin de manière ordinaire. Il avait également droit à une indemnité pour licenciement immédiat injustifié, arrêtée toutefois à un seul mois de salaire compte tenu de la faute de l'employé, qualifiée de moyennement grave. Enfin, il n'y avait pas lieu de modifier le certificat de travail établi par A_____ SA, à l'exception de la date de fin des rapports de travail, qui était le 10 août 2017 à teneur du certificat, alors que ceux-ci s'étaient achevés le 30 novembre 2017 au vu du licenciement immédiat injustifié. F. Les arguments des parties seront discutés, dans la mesure utile, dans la partie "EN DROIT". EN DROIT 1. 1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). En l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte. 1.2 Déposé dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 145 al. 1 let. b et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable. Il en va de même de l'appel joint, formé dans la réponse à l'appel principal (art. 312 al. 2 et 313 al. 1 CPC). 1.3 Par souci de simplification, A_____ SA sera ci-après désignée comme l'appelante et B_____ comme l'intimé. 1.4 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC).

- 14/22 -

C/18947/2017-1 Dans la mesure où la valeur litigieuse est supérieure à 30'000 fr., les maximes des débats (art. 55 al. 1 et 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC) sont applicables. La présente cause est en outre régie par la procédure ordinaire (art. 243 al. 1 et 2 a contrario CPC). 2. La cause présente un élément d'extranéité au vu du domicile de l'intimé. Les parties ne contestent pas, à juste titre, la compétence des juridictions suisses pour trancher le présent litige, dans la mesure où elles étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 ss CO et où l'intimé accomplissait habituellement son travail à Genève, où l'appelante a par ailleurs son siège (art. 19 de la Convention [de Lugano] concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale du 30 octobre 2007). La compétence de la Cour de céans est ainsi donnée aussi bien à raison de la matière que du lieu (art. 124 let. a LOJ et art. 1 al. 1 let. a LTPH). Le droit suisse est en outre applicable (art. 121 al. 1 LDIP). 3. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu que le licenciement immédiat était injustifié en considérant à tort, notamment, que l'avertissement adressé à l'intimé portait uniquement sur la fourniture des documents requis en vue du transfert des actions et qu'elle ne pouvait pas résilier le contrat sans attendre l'échéance du délai qu'elle lui avait imparti pour ce faire. 3.1.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 1ère phrase CO). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour "justes motifs" est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure. Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité (arrêt du Tribunal fédéral 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.3), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 du 6 juin 2019 consid. 4.1). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral

- 15/22 -

C/18947/2017-1 4A_225/2018 précité consid. 4.1). L'employeur peut toutefois s'en abstenir lorsqu'il ressort de l'attitude de l'employé qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153 consid. 1b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1). L'avertissement n'est rien d'autre qu'une mise en demeure d'exécuter correctement le contrat, assortie de la fixation d'un délai convenable d'exécution au sens de l'article 107 CO, soit une démarche nécessaire, sauf s'il ressort de l'attitude du débiteur que cette sommation serait sans effet (art. 108 ch. 1 CO; ATF 127 III 153 consid. 1b; CAPH/141/2015 du 25 août 2015 consid. 2.1.2; CAPH/119/2010 du 1er juillet 2010 consid. 4a). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO); il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Dans son

appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1). La position de l'employé, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté (arrêts du Tribunal fédéral 4A_225/2018 précité consid. 4.1; 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2.1 et les arrêts cités). Le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (ATF 130 III 28 consid. 4.1; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2014, p. 76). Le juge tiendra également compte du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). A cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court (arrêt du Tribunal fédéral 4A_105/2018 précité consid. 3.2.1). 3.1.2 A raison de son obligation de fidélité, l'employé est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 124 III 25 consid. 3a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.1). 3.1.3 A teneur de l'art. 82 CO, celui qui poursuit l'exécution d'un contrat bilatéral doit avoir exécuté ou offrir d'exécuter sa propre obligation, à moins qu'il ne soit au bénéfice d'un terme d'après les clauses ou la nature du contrat. Cette disposition institue une exception d'inexécution: le débiteur peut refuser d'exécuter sa propre prestation jusqu'à ce que de son côté, le créancier ait exécuté

- 16/22 -

C/18947/2017-1 ou offert d'exécuter la sienne. L'admission de l'exception d'inexécution suppose donc la réalisation de trois conditions: les prestations réciproques sont dues en vertu d'un seul et même contrat bilatéral parfait, les prestations sont toutes deux exigibles et le créancier n'a pas exécuté ou offert d'exécuter sa contreprestation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_498/2016 du 31 janvier 2017 consid. 4.2.1; HOHL, in Commentaire romand, Code des obligations I, 2012, n. 4 à 8 ad art. 82 CO). 3.2 En l'espèce, l'appelante a mis un terme avec effet immédiat au contrat de travail de l'intimé au motif que celui-ci n'avait effectué aucune démarche permettant le transfert des actions malgré les multiples demandes en ce sens et refusait de payer le prix des actions tant qu'elle ne répondrait pas favorablement à ses prétentions. Une telle attitude, qui avait pour effet de prolonger artificiellement le contrat de travail de l'intimé alors que ce dernier était libéré de son obligation de travailler depuis des mois tout en étant rémunéré, était inadmissible - en particulier pour un cadre supérieur avec un tel niveau de responsabilité et de rémunération - en tant qu'elle visait à maximiser son profit aux dépens de l'appelante et à obtenir des prestations auxquelles il n'avait pas droit. L'intimé conteste l'existence de justes motifs ayant conduit au licenciement avec effet immédiat. Il soutient en premier lieu que sa conduite était justifiée par le fait que la fin des rapports de travail et le transfert des actions étaient étroitement liés et ne pouvaient être dissociés. Or, bien que ces deux questions étaient liées, dans la mesure où la première était la conséquence de la seconde, elles pouvaient être traitées séparément, comme l'avait suggéré l'appelante à plusieurs reprises. En effet, si l'on comprend que les modalités de fin des rapports de travail aient joué un rôle dans le processus décisionnel relatif à l'acquisition des actions, l'intimé ne soutient à aucun moment qu'il aurait renoncé à cette acquisition s'il n'obtenait pas les prétentions qu'il déduisait de son interprétation du contrat. Il a par ailleurs admis, dans son courriel du 26 juin 2017, que la question relative à la fin des rapports de travail et celle du transfert des

actions pouvaient être traitées séparément. Enfin, la continuation du processus d'acquisition n'impliquait nullement qu'il renonçât à ses droits en lien avec la fin du contrat, contrairement à ce qu'il laisse entendre. Dans ces conditions, il ne se justifiait pas de bloquer le processus d'acquisition des actions jusqu'à ce que la fin des rapports de travail soit réglée. Un tel comportement portait atteinte aux intérêts de l'appelante dès lors qu'il avait pour effet de prolonger inutilement les rapports de travail alors que l'intimé était libéré de son obligation de travailler tout en étant rémunéré. L'intimé soutient par ailleurs que ses revendications étaient légitimes et qu'il était fondé à suspendre l'exécution du paiement du prix d'achat des actions jusqu'à ce que l'appelante se conforme à ses obligations contractuelles, en application de l'art. 82 CO. L'intimé ne saurait toutefois se prévaloir de l'exception d'inexécution en l'espèce, faute de rapport d'échange entre les prétentions qu'il réclamait et le

- 17/22 -

C/18947/2017-1 paiement des actions. En outre, si sa prétention tendant à la conservation des actions non acquises sans devoir se conformer à une clause de non concurrence était légitime - le chiffre III du contrat prévoyant expressément qu'il pourrait conserver ces actions sans qu'aucune condition ne soit posée ni aucune référence au plan d'action mentionnée -, il n'en va pas de même de celle visant à l'application d'un préavis de trois mois à compter du moment où il deviendrait actionnaire. Comme l'a constaté à juste titre le Tribunal, cet élément ne ressort pas du texte du contrat, le renvoi du chiffre V au chiffre III concernant uniquement les avantages financiers, ce qu'a confirmé le témoin I_____. Ce dernier, dont le témoignage n'est pas remis en cause par les parties, a par ailleurs déclaré que la clause du chiffre V avait été expliquée à l'intimé, qui l'avait contestée dans un premier temps, pour finalement l'accepter. Ce dernier n'ignorait ainsi pas que sa prétention était infondée. Son attitude consistant à bloquer le processus d'acquisition des actions et a fortiori la fin des rapports de travail jusqu'à ce que l'appelante lui octroie un avantage auquel il n'avait pas droit ou résilie de manière ordinaire – ce qui revenait à accorder à l'intimé ce qu'il réclamait indûment en tant que le contrat aurait été prolongé d'au moins trois mois compte tenu du préavis applicable dans un tel cas, alors qu'il était censé prendre fin rapidement si l'intimé se conformait à ses obligations – s'apparente ainsi à du chantage, comme l'a justement relevé le Tribunal. Un tel comportement constitue une grave violation du devoir de fidélité et est inacceptable, d'autant plus de la part d'un employé occupant une position de cadre supérieur. L'on peine enfin à comprendre l'argument de l'intimé selon lequel il suffisait à l'appelante, si elle ne rejoignait pas son interprétation du contrat, d'interrompre le versement de son salaire à la date qu'elle estimait juste, lui verser ce qu'elle estimait lui devoir, ne pas transférer les actions puisqu'il refusait de remplir les formalités nécessaires et le laisser saisir les tribunaux s'il s'estimait lésé. En effet, une telle option n'apparaissait pas envisageable, dans la mesure où le contrat de travail prenait fin avec le transfert des actions et était en l'état bloqué par l'intimé. En signifiant à l'appelante le 4 août 2017 que le paiement des actions ne serait exécuté que lorsqu'il aurait confirmation que toutes les clauses du contrat, soit notamment l'application d'un délai de congé de trois mois à compter du moment où il deviendrait actionnaire, seraient appliquées, l'intimé a persisté à violer son devoir de fidélité, malgré l'avertissement qui lui avait été adressé le 2 août 2017. Contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, cet avertissement ne portait pas uniquement sur la fourniture des documents requis, mais sur toutes les obligations de l'intimé relatives au transfert des actions, ce qui comprenait le paiement du prix. Au vu de ce qui précède, le

comportement de l'intimé, répété nonobstant l'avertissement qui lui avait été adressé, constitue un manquement particulièrement grave portant atteinte aux intérêts de l'employeuse, qui ne

- 18/22 -

C/18947/2017-1 permettait pas raisonnablement d'exiger d'elle la continuation des rapports de travail. L'appelante disposait ainsi de justes motifs pour licencier l'intimé avec effet immédiat. Il ne peut enfin être reproché à l'appelante de ne pas avoir attendu l'échéance du délai qu'elle avait imparti à l'intimé pour qu'il lui fournisse les documents nécessaires au transfert des actions, dans la mesure où ce dernier lui avait clairement annoncé qu'il ne procéderait pas au paiement du prix des actions tant qu'elle ne respectait pas ses obligations qu'il déduisait de son interprétation du contrat. Attendre l'échéance du délai imparti n'était ainsi pas utile. Le fait que l'intimé se soit déclaré ouvert aux discussions ne change pas ce qui précède, dès lors qu'il avait précisé qu'il n'accepterait une alternative qu'à condition qu'elle soit équivalente à ce qu'il réclamait. Dans ces conditions, des discussions apparaissaient vaines. Le licenciement immédiat étant justifié, l'intimé n'a droit à aucun des avantages listés au chiffre III de son contrat, ni au salaire qu'il aurait perçu si les rapports avaient pris fin de manière ordinaire. Les chiffres 3 à 6 du dispositif du jugement entrepris seront par conséquent annulés et l'intimé débouté de ses conclusions en lien avec le licenciement immédiat, celui-ci étant justifié. 4. L'appelante reproche au Tribunal de lui avoir ordonné de modifier la date de fin des rapports de travail sur le certificat de travail en indiquant le 30 novembre 2017 au lieu du 10 août 2017 sans que cette modification n'ait été sollicitée par l'intimé, violant ainsi tant l'art. 337 CO que le principe ne ultra petita. 4.1.1 Une résiliation immédiate du contrat de travail fondée sur l'art. 337 CO met fin au contrat en fait et en droit le jour même où elle est communiquée, qu'elle soit justifiée ou non (ATF 117 II 270 consid. 3b; arrêts du Tribunal fédéral 4A_395/2018 du 10 décembre 2019 consid. 4.1; 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.1). 4.1.2 Selon l'art. 58 al. 1 CPC, le tribunal ne peut accorder à une partie ni plus ni autre chose que ce qui est demandé, ni moins que ce qui est reconnu par la partie adverse. 4.2 En l'espèce, la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat a été communiquée à l'intimé le 10 août 2017. Indépendamment de l'existence ou de l'absence de justes motifs, les rapports de travail ont pris fin à cette date, conformément à la jurisprudence rappelée ci-dessus. C'est donc à tort que le Tribunal a requis de l'appelante qu'elle modifie le certificat de travail qu'elle avait établi.

- 19/22 -

C/18947/2017-1 L'intimé, qui avait mentionné le 10 août 2017 comme date de fin des rapports de travail dans sa propre version du certificat de travail, n'avait par ailleurs sollicité aucune modification à cet égard, de sorte que l'injonction du Tribunal viole également le principe ne ultra petita. En conséquence de ce qui précède, la version du certificat de travail de l'appelante ne doit pas être modifiée, étant précisé que les parties ne soulèvent pas d'autres griefs à ce titre. 5. L'intimé reproche au Tribunal d'avoir déclaré irrecevable sa conclusion tendant au transfert des actions de C_____ LTD moyennant le paiement du prix de 400'000 EUR, au motif qu'il était incompétent à raison de la matière. Il estime que dans la mesure où l'acquisition des actions était prévue dans son contrat de travail, on était en présence d'un "litige découlant d'un contrat de travail" au sens de l'art. 1 al. 1 let. a LTPH, fondant la compétence du Tribunal des prud'hommes. 5.1 L'organisation judiciaire et l'administration de la justice en matière de droit civil sont du ressort des cantons, sauf

disposition contraire de la loi (art. 122 al. 2 Cst). La compétence de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève est une question de droit cantonal (arrêt du Tribunal fédéral 4A_713/2016 du 21 avril 2017 consid. 3). Selon l'art. 1 al. 1 let. a LTPH, le Tribunal des prud'hommes connaît des litiges découlant d'un contrat de travail au sens du titre dixième du code des obligations. Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (art. 319 al. 1 CO). 5.2 En l'espèce, bien que l'option d'acquérir des actions de C_____ LTD ait été formalisée dans le contrat de travail, elle ne relevait pas des rapports de travail au sens de l'art. 319 CO, comme l'a constaté à juste titre le Tribunal. Il s'agissait en effet d'une possibilité d'investissement qui était offerte à l'intimé et ne constituait nullement la contrepartie de son travail. Au contraire, il était prévu que son contrat de travail prendrait fin dès qu'il deviendrait actionnaire de C_____ LTD, ce qui démontre que l'acquisition des actions ne faisait pas partie des rapports de travail. L'intimé ne saurait par ailleurs être suivi lorsqu'il affirme qu'en intégrant l'acquisition des actions dans son contrat de travail, les parties auraient choisi d'en faire une prétention prud'homale devant être soumise à la juridiction des prud'hommes. En effet, la compétence du Tribunal des prud'hommes, qui est une juridiction spécialisée, se fonde sur la matière du droit du travail au sens du titre dixième du code des obligations et ne saurait faire l'objet d'un choix de la part des justiciables à la manière d'une élection de for.

- 20/22 -

C/18947/2017-1 Enfin, la compétence du Tribunal ne saurait être justifiée par le fait que les prétentions de l'intimé seraient indissociables, comme il le soutient. En effet, les prétentions tirées de la fin de ses rapports de travail ne résultaient pas de l'exercice de son droit d'acquérir les actions de C_____ LTD, le contrat de travail ayant pris fin non pas en raison de l'acquisition des actions, mais en raison du licenciement immédiat de l'intimé. Les prétentions ne sont ainsi pas interdépendantes. Au vu de ce qui précède, c'est à bon droit que le Tribunal a déclaré irrecevable la conclusion de l'intimé tendant au transfert du 10% des actions de la société C_____ LTD, faute de compétence matérielle. Le chiffre 1 du dispositif du jugement entrepris sera donc confirmé. Il n'est ainsi pas utile d'examiner si l'appelante dispose de la légitimation passive en lien avec cette prétention, en tant qu'elle n'est pas titulaire des actions dont le transfert est réclamé. 6. 6.1 Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC). Le montant des frais judiciaires, arrêté à 10'000 fr. en première instance, n'est pas contesté en appel et est conforme au règlement applicable (art. 69 RTFMC), de sorte qu'il sera confirmé. Il convient toutefois de mettre ces frais à la charge de l'intimé, qui succombe entièrement (art. 106 al. 1 CPC). Ils seront compensés avec l'avance de frais fournie, acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). 6.2 Les frais judiciaires de seconde instance seront arrêtés à 5'000 fr. pour l'appel et 2'000 fr. pour l'appel joint (art. 95, 96, 104 al. 1 et 105 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 5 et 71 RTFMC) et compensés avec les avances effectuées par les parties, lesquelles restent acquises à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). Compte tenu de l'issue du litige, ils seront intégralement mis à la charge de l'intimé (art. 106 al. 1 CPC). Ce dernier sera par conséquent condamné à verser 5'000 fr. à l'appelante à titre de remboursement de l'avance de frais (art. 111 al. 2 CPC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 21/22 -

C/18947/2017-1 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 :

A la forme : Déclare recevables l'appel formé le 16 septembre 2019 par A_____ SA ainsi que l'appel joint formé le 28 octobre 2019 par B_____ contre le jugement JTPH/268/2019 rendu le 15 juillet 2019 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/18947/2017. Au fond : Annule les chiffres 3 à 6, 9 et 11 du dispositif de ce jugement et, statuant à nouveau sur ces points: Déboute B_____ des fins de sa demande en paiement formée le 3 octobre 2017 à l'encontre de A_____ SA. Met les frais judiciaires de première instance, arrêtés à 10'000 fr., à la charge de B_____, compensés avec l'avance de frais fournie, acquise à l'Etat de Genève. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel et d'appel joint à 7'000 fr., les met à la charge de B_____ et dit qu'ils sont compensés avec les avances de frais fournies par A_____ SA et B_____, qui restent acquises à l'Etat de Genève. Condamne en conséquence B_____ à verser 5'000 fr. à A_____ SA à titre de remboursement de l'avance de frais. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel.

Siégeant : Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Monsieur Christian PITTET, juge employeur; Monsieur Yves DUPRE, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

- 22/22 -

C/18947/2017-1 Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.